

## ผลของโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม ของผู้นำคณะกรรมการสโมสรนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

### THE EFFECTS OF EMPOWERMENT PROGRAM TO DEVELOP THE LEADERS TEAMWORK OF STUDENT UNION ,FACULTY OF ENGINEERING, KASETSART UNIVERSITY

ผู้วิจัย

จิตฤทัย เมธาไธสง<sup>1</sup>

Jitruthai Maotaisong

manow7105@hotmail.com

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนัสนันท์ หัตถศักดิ์<sup>2</sup>

Asst.Prof.Dr.Manasanon Hatthsak

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาผลของการใช้โปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้นำคณะกรรมการสโมสรนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2) เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้นำคณะกรรมการสโมสรนิสิตประจำปีการศึกษา 2557 การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบกึ่งทดลอง กลุ่มตัวอย่างคือผู้นำคณะกรรมการสโมสรนิสิตประจำปีการศึกษา 2557 จำนวน 35 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 24 คน วิธีการเลือกจากตำแหน่งที่นิสิตทำหน้าที่ในสโมสรนิสิต จำนวน 12 คน เป็นกลุ่มทดลอง และอีก 12 คน เป็นกลุ่มควบคุมโดยให้นิสิตกลุ่มทดลองเข้าร่วมโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม จำนวน 11 ครั้ง ครั้งละ 50-60 นาที เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ 1) โปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้นำคณะกรรมการสโมสรนิสิต 2) แบบวัดการทำงานเป็นทีม 3) แบบบันทึกการเรียนรู้ 4) แบบสอบถามความคิดเห็นของนิสิตที่มีต่อโปรแกรมฯ และต่อผู้วิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าสถิติใช้ The Wilcoxon Matched Pairs Signed – Rank Test และ The Mann Whitney U Test ผลการวิจัยพบว่า 1) หลังการทดลองนิสิตกลุ่มทดลองมีคะแนนจากแบบวัด

การทำงานเป็นทีมสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) นิสิตกลุ่มทดลองที่เข้าร่วมโปรแกรม มีคะแนนจากแบบวัดการทำงานเป็นทีมสูงกว่ากลุ่มควบคุมที่ไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรมฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ :** โปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจ

#### ABSTRACT

The purposes of this research were: 1) to study the effects of empowerment program to develop the leaders teamwork of student union, Faculty of Engineering, Kasetsart University 2) to compare the teamwork of leaders of student union, before and after participating in the empowerment program for developing teamwork. The samples of this research were 24 student selected by purposive sampling method. They were drawn into the experimental group and the control group, 12 students for each group. The experimental group participated in the empowerment to program for developing teamwork of leaders of student union for 11 sessions, 50-60 minutes per each session. The instruments using in

<sup>1</sup>นิสิตระดับมหาบัณฑิต ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

<sup>2</sup>อาจารย์ประจำสาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

this research were: 1) the empowerment program for developing teamwork of leaders of student union. 2) the teamwork test; 3) the student self-report in each session; 4) the student's opinion questionnaire towards the empowerment to program to develop teamwork of leaders of student union. Faculty of Engineering, Kasetsart University and the researcher. The research data were analyzed by using mean, standard deviation and The Wilcoxon Matched Pairs Signed – Rank Test and The Mann Whitney U Test. The research results indicated that: 1) after the experiment, the posttest scores from the unity test of the experimental group were higher than the pretest scores at .05 level of significance; 2) the scores of the students with teamwork were higher than the control group that did not participate in the program at the level of statistical significance .05.

**Keyword :** Empowerment Program

## บทนำ

การศึกษาระดับอุดมศึกษามุ่งพัฒนาความเจริญของทางสติปัญญาและความคิดเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง อันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศและมุ่งพัฒนาคนให้เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม มีความรู้ ตระหนักถึงคุณค่าของศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทยสามารถดำเนินชีวิตที่มีคุณค่าแก่บุคคล สังคม และประเทศชาติ ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาจึงต้องตระหนักถึงภารกิจในการผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ และคุณลักษณะตามที่สังคมต้องการ ซึ่งบัณฑิตที่มีคุณภาพถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่แสดงให้เห็นถึงคุณภาพและประสิทธิภาพของสถาบันอุดมศึกษาดังนั้นกระบวนการพัฒนานิสิตนักศึกษาจึงเป็นสิ่งที่สถาบันอุดมศึกษาต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่ง การพัฒนานิสิตนักศึกษา คือความพยายามของสถาบันอุดมศึกษาที่จะส่งเสริมให้นิสิตนักศึกษามีพัฒนาการในด้านต่างๆ อย่างสมบูรณ์ โดยต้องคำนึงถึงความแตกต่างของนิสิตนักศึกษาแต่ละคนซึ่งการพัฒนานิสิตนักศึกษา

ถือเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาการมนุษย์ และมีความสำคัญต่อสถาบันอุดมศึกษาให้สามารถผลิตบัณฑิตให้มีความสมบูรณ์ทั้งทางด้านวิชาการ วิชาชีพ สติปัญญา สังคมอารมณ์ ให้เป็นบัณฑิตที่พึงประสงค์ของสังคม และประเทศชาติ

ดังนั้น กิจกรรมนิสิตนักศึกษาเป็นกระบวนการทางการศึกษาที่สำคัญของสถาบันอุดมศึกษาที่จะสามารถพัฒนานิสิตนักศึกษาให้เป็นบุคคลที่มีความสมบูรณ์ ทั้งในด้าน สติปัญญา สังคม อารมณ์ ร่างกาย และจิตใจ ทำให้สถาบันอุดมศึกษาบรรลุเป้าหมายในการจัดการศึกษาการทำงานร่วมกันระหว่างอาจารย์และนิสิตนักศึกษาในกระบวนการกิจกรรมของนิสิตนักศึกษา ทำให้นิสิตนักศึกษาเกิดความอบอุ่น เกิดการเรียนรู้ มีความเข้าใจต่ออาจารย์และสถาบันอุดมศึกษาดียิ่งขึ้น กิจกรรมนิสิตนักศึกษาสามารถทำให้นิสิตนักศึกษาได้มีโอกาสเลือกทำกิจกรรมตามความถนัดและความสนใจของแต่ละคน ทั้งนี้เนื่องจากนักการศึกษาตระหนักดีว่าการเรียนรู้ของนิสิตนักศึกษานั้น มิได้เกิดขึ้นแต่ในชั้นเรียนเท่านั้น แต่สิ่งอื่นๆ ที่นิสิตนักศึกษาปฏิบัติ นอกชั้นเรียนและกิจกรรมต่างๆ ในสถาบันอุดมศึกษาที่นิสิตนักศึกษามีส่วนร่วม โดยเฉพาะกิจกรรมนิสิตนักศึกษาที่เกิดจากความคิดริเริ่ม การใช้ร่างกาย แรงใจ ของนิสิตนักศึกษาเองนั้นจะมีส่วนช่วยให้นิสิตนักศึกษามีการพัฒนาอย่างเต็มที่ได้ด้วยเช่นกัน (กองกิจการนิสิตมหาวิทยาลัยนครสวรรค์. 2540 คู่มือการดำเนินงานการรับรองการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตร) จะเห็นได้ว่ากิจกรรมนิสิตนักศึกษามีความสำคัญ กับนิสิตเป็นอย่างมาก เป็นการเรียนรู้ที่มีความหลากหลายท่ามกลางสังคมปัจจุบันที่เน้นให้เรียนรู้จากการประยุกต์ในสิ่งที่ตนเองเรียนรู้ในห้องเรียนมาปรับใช้ในการแก้ไขปัญหาสังคมต่อไปและพร้อมที่เปิดโอกาสให้กับตนเองได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ผ่านการทำกิจกรรมร่วมกันกับเพื่อนๆ ในรั้วมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ส่งเสริมให้องค์กรกิจกรรมนิสิต ดำเนินการจัดกิจกรรมนิสิตให้ครบทั้ง 5 ด้าน กำหนดไว้ครอบคลุมทั้งกิจกรรมวิชาการ กิจกรรมกีฬา และการส่งเสริมสุขภาพ กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์และ

รักษาสีสิ่งแวดล้อม กิจกรรมนันทนาการและกิจกรรมส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม โดยสนับสนุนงบประมาณและการรวมตัวกันของนิสิตในการทำกิจกรรมแต่ละกิจกรรมจะเป็นการดำเนินการโดยองค์กรกิจกรรมนิสิตทั้งส่วนกลางและในส่วนของแต่ละ ซึ่งองค์กรกิจกรรมส่วนกลางประกอบไปด้วยองค์การบริหารองค์การนิสิต ชมรมกิจกรรมนิสิต ด้านศิลปวัฒนธรรม ชมรมกิจกรรมนิสิตด้านบำเพ็ญประโยชน์ ชมรมกิจกรรมนิสิตด้านกีฬาและนันทนาการ สำหรับในส่วนของแต่ละต่าง ๆ ดำเนินการโดยสโมสรนิสิตคณะฯ และชุมนุมกิจกรรมในสังกัดคณะฯ (คู่มือการประกันคุณภาพกิจกรรมนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2556. ม.ป.ท.) คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีนโยบายที่ชัดเจนในการสนับสนุนการพัฒนานิสิตทางด้านวิชาการและกิจกรรมเสริมหลักสูตร โดยในแต่ละปีการศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ได้จัดสรรงบประมาณจากเงินกองทุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ประมาณสองล้านบาท เพื่อสนับสนุนให้สโมสรนิสิตและชุมชนต่างๆ จัดกิจกรรมให้เป็นไปตามตัวชี้วัดการประกันคุณภาพของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในองค์ประกอบที่ 3 การพัฒนานิสิตเพื่อจัดกิจกรรมการพัฒนานิสิตให้ครบทุกด้านตามนโยบายของมหาวิทยาลัย

การดำเนินกิจกรรมเสริมหลักสูตรโดยคณะกรรมการสโมสรนิสิต คณะวิศวกรรมศาสตร์ที่ผ่านมาตลอดปีการศึกษา มีการจัดโครงการต่างๆ ประมาณปีละ 40 โครงการ (แผนการจัดกิจกรรมนิสิต 2556) ปัจจุบันพบว่านิสิตชั้นปีที่ 3 ในฐานะผู้นำและคณะกรรมการสโมสรนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ ยังไม่สามารถแบ่งระหว่างการทำกิจกรรมและการเรียนได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งนิสิตที่มาทำหน้าที่คณะกรรมการสโมสรนิสิตนั้น เป็นการรวมตัวกันของนิสิต 10 ภาควิชา จึงเกิดความหลากหลายทางความคิด ส่งผลกระทบต่อการทำงานภายในสโมสรนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ซึ่งการดำเนินการจัดกิจกรรมต่างๆ ต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม ดังนั้นจึงควรเสริมสร้างภาวะการเป็นผู้นำและความรับผิดชอบในการทำงานร่วมกันให้แก่นิสิตที่มีจิตอาสาเข้ามาทำหน้าที่คณะกรรมการ สโมสรนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์

การทำงานเป็นทีม จึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการทำงานในสโมสรนิสิตฯ เป็นอย่างยิ่ง ซึ่งการทำงานเป็นทีม คือ การทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งร่วมกันตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือร่วมใจกันทำกิจกรรมมีปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีการติดต่อสื่อสารการประสานงานกัน เพื่อความสำเร็จของงานที่วางเป้าหมายไว้ร่วมกัน (ประภาศรี อึ้งกุล, 2542) หรืออีกหนึ่งความหมายของการทำงานเป็นทีม คือ กลุ่มของบุคคลหรือคณะของบุคคลที่ทำงานร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีการประสานงานกัน การตัดสินใจร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันและต้องพึ่งพากันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และสมาชิกผู้ร่วมทีมต่างมีความพอใจในการทำงานนั้น (ปริญญา ต้นสกุล, 2547)

การพัฒนาการทำงานเป็นทีมสามารถกระทำได้หลายวิธี ซึ่งวิธีหนึ่งที่จะพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้นำและคณะกรรมการสโมสรนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ให้มีประสิทธิภาพ คือการเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสำคัญต่อผู้นำคณะกรรมการสโมสรนิสิตและองค์การ คือเมื่อไรก็ตามที่บุคคลได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจก็จะทำให้รู้สึกมีคุณค่าในตนเอง เกิดความภาคภูมิใจสามารถนำเอาความรู้ ความสามารถของตนเองที่มีอยู่มาใช้ในงานได้เป็นอย่างดี ส่งผลทำให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความสำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์การด้วย

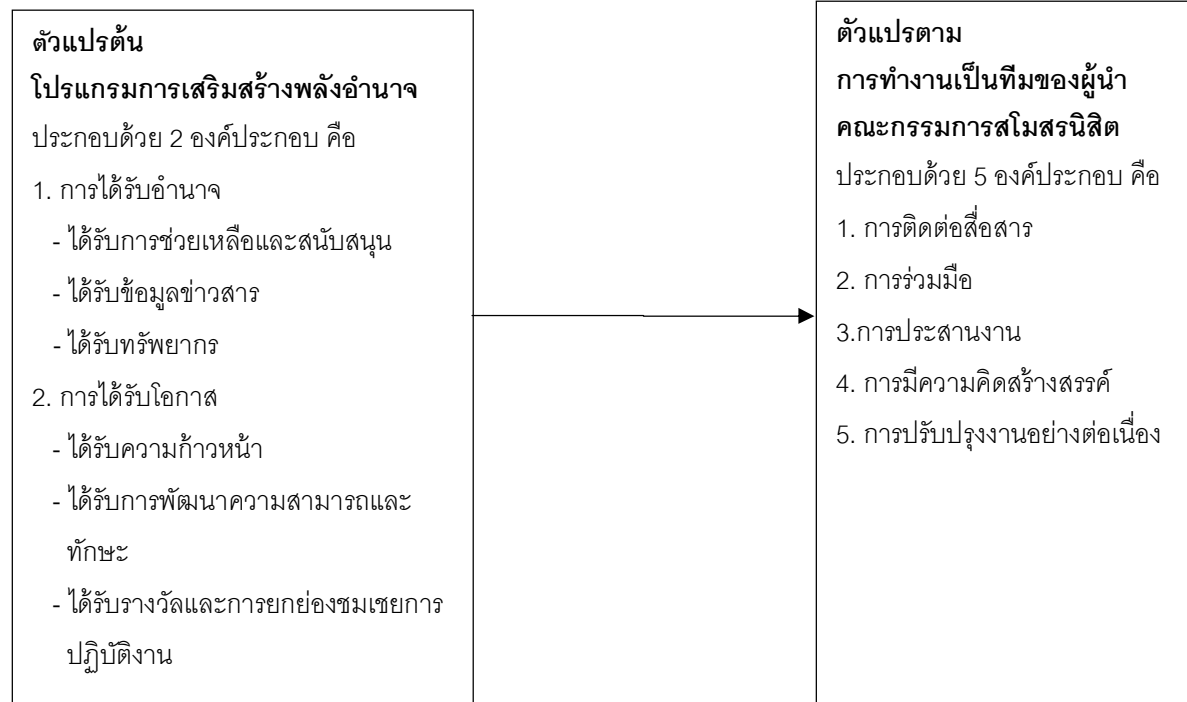
พลังอำนาจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ทำให้บุคคลอื่นกระทำการหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เจตคติ ค่านิยม ความคิดเห็น ความต้องการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของส่วนรวม (Kanter, 1979 cited in Laschinger, H.K.S.1996) ได้กล่าวถึงโครงสร้างพลังอำนาจในองค์การที่เป็นปัจจัยกำหนดพฤติกรรม ทัศนคติ และประสิทธิภาพของพนักงานว่าประกอบด้วยปัจจัย ด้านอำนาจและปัจจัยด้านโอกาส อันจะส่งผลให้บุคลากรในองค์การรู้สึกมีพลัง มีขวัญ และกำลังใจ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลต่อการทำงานต่อองค์การ

การเสริมสร้างพลังอำนาจ ให้นิสิตได้ตระหนักรู้คุณค่าของตนเอง ซึ่งจะประกอบไปด้วยกิจกรรมที่ได้คัดเลือกมาเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมได้แก่ ผู้นำ

คณะกรรมการสโมสรมโนทัศน์คณะวิศวกรรมศาสตร์ โดยการ  
ใช้โปรแกรมเสริมสร้างพลังอำนาจที่ดีและเหมาะสมจะทำให้  
ให้นิสิตมีความตระหนักรู้เกิดการพัฒนาได้ด้วยตนเอง  
และสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรด้านกิจการนิสิต  
ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  
ร่วมทำงานด้านพัฒนานิสิต จัดกิจกรรมโครงการต่างๆ  
กับผู้นำสโมสรมโนทัศน์ คณะกรรมการสโมสรมโนทัศน์คณะ  
วิศวกรรมศาสตร์ และได้มองเห็นการทำงานร่วมกันของ  
ผู้นำคณะกรรมการสโมสรมโนทัศน์คณะวิศวกรรมศาสตร์ที่ยัง  
ขาดความร่วมมือร่วมใจกัน ทำให้ผลงานการจัดกิจกรรม  
ต่างๆ ยังมีคุณภาพไม่ดีเท่าที่ควร ถึงแม้จะสามารถดำเนิน  
กิจกรรมตามเป้าหมายได้แต่หากนิสิตที่มีใจรักในกิจกรรม  
สามารถที่จะชักนำเพื่อนๆ ในสโมสรมโนทัศน์คณะวิศวกรรมศาสตร์  
ให้ร่วมกันดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่าง  
คุณภาพ ผู้วิจัยจึงมีแนวคิดในการพัฒนาการทำงานเป็น  
ทีมของผู้นำคณะกรรมการสโมสรมโนทัศน์ คณะวิศวกรรมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยการจัดโปรแกรมการ  
เสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมให้กับ  
ผู้นำคณะกรรมการสโมสรมโนทัศน์ คณะวิศวกรรมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อให้นิสิตได้มีการปรับตัวมี  
การปรับความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เข้าใจและยอมรับการทำงาน  
ร่วมกัน เกิดการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ  
ได้พัฒนาตนเองซึ่งจะส่งผลอันดีต่อนิสิตทั้งการเรียนและ  
การทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและมี  
คุณภาพ

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลของการนำกิจกรรมมาสร้างเป็นโปรแกรมโดยใช้การเสริมสร้างพลังอำนาจ มาทดลองกับ นิสิตผู้นำคณะกรรมการสโมสรนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของกลุ่มทดลอง ได้แก่ นิสิตผู้นำคณะกรรมการสโมสรนิสิต คณะวิศวกรรมศาสตร์ ก่อนและหลังการได้รับโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของ นิสิตผู้นำคณะกรรมการสโมสรนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

## สมมติฐานการวิจัย

1. ภายหลังการทดลอง นิสิตผู้นำคณะกรรมการสโมสรนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในกลุ่มทดลอง มีคะแนนการพัฒนาและมีการทำงานเป็นทีมเพิ่มขึ้นสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. นิสิตผู้นำคณะกรรมการสโมสรนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์กลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุมมีคะแนนการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกัน

## วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย เป็นผู้นำคณะกรรมการสโมสรนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประจำปีการศึกษา 2557 จำนวน 35 คน

กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ด้วยความสนใจของ นิสิตกลุ่มประชากรจำนวน 24 คน สำหรับผู้ที่มีตำแหน่งและภาระหน้าที่ที่ต้องดำเนินงานภายในสโมสรนิสิตอย่างต่อเนื่องจำนวน 12 คน เป็นกลุ่มทดลอง และอีกจำนวน 12 คน เป็นกลุ่มควบคุม ระยะเวลาในการดำเนินการ ภาคปลาย ปีการศึกษา 2557 วันที่ 13 มกราคม 2558 ถึงวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2558 จำนวน 11 ครั้ง สัปดาห์ละ 2 ครั้ง ครั้งละ 50-60 นาที

## 2. ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) โปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้นำคณะกรรมการสโมสรนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) การทำงานเป็นทีมของผู้นำคณะกรรมการสโมสรนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

## 3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบวัดการทำงานเป็นทีมไปตรวจหาความเที่ยงด้วยการหาค่าความสอดคล้องภายใน “สัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบราค” (Cronbach's Alpha-Coefficient) กับคณะกรรมการสโมสรนิสิตคณะวิทยาศาสตร์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ และคณะอุตสาหกรรมเกษตร จำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ 0.89

ผู้วิจัยดำเนินการจัดทำโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้นำคณะกรรมการสโมสรนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ให้นิสิตที่เป็นกลุ่มทดลองเข้าร่วมโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้นำคณะกรรมการสโมสรนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และทำแบบบันทึกการเรียนรู้ หรือใบงาน เมื่อเสร็จสิ้นโปรแกรมการทดลองแต่ละครั้ง เพื่อผู้วิจัยจะได้นำมาสรุปเนื้อหาและทราบถึงสิ่งที่นิสิตได้เรียนรู้ในแต่ละครั้ง หลังการจัดโปรแกรมฯ เสร็จสิ้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามการทำงานเป็นทีมซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้วัดก่อนการทดลองมาวัดกับนิสิตผู้นำคณะกรรมการสโมสรนิสิตฯ กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมภายหลังการทดลอง (Posttest) รวมทั้งให้นิสิตกลุ่มทดลองตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของนิสิตที่มีต่อโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้นำคณะกรรมการสโมสรนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และต่อผู้วิจัยเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการอภิปรายผล นำคะแนนจากแบบสอบถามการทำงานเป็นทีมของกลุ่มทดลองมาวิเคราะห์เปรียบเทียบก่อนและหลังการทดลองโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อ

พัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้นำคณะกรรมการสโมสรนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม รวมทั้งนำข้อมูลจากแบบบันทึกประสิทธิภาพการเรียนรู้และความคิดเห็นของนิสิตที่มีต่อการเข้าร่วมในแต่ละครั้งของนิสิตมาสรุปเนื้อหา

นำข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มทดลองที่มีต่อโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้นำคณะกรรมการสโมสรนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และต่อผู้วิจัย มาสรุปเนื้อหา และสรุปข้อเสนอแนะจากการเข้าร่วมโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้นำคณะกรรมการสโมสรนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

## 4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4.1 โปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของนิสิต ผู้นำสโมสรนิสิตฯ ประกอบด้วย

- 1) ให้ความช่วยเหลือสนับสนุน
- 2) การได้รับงบประมาณ
- 3) ความก้าวหน้า
- 4) การพัฒนาทักษะและความสามารถ
- 5) การได้รับรางวัล/ชมเชยความสามารถ

ซึ่งทดลองกับผู้นำนิสิต จำนวน 11 ครั้ง ดังนี้

ครั้งที่	ชื่อกิจกรรม	องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม
1	ปฐมนิเทศเพื่อสร้างสัมพันธภาพ	Pretest
2	สื่อสารนั้นสำคัญไฉน	การติดต่อสื่อสารครั้งที่ 1-2
3	อ่านภาษากาย-ท่ายที่เขารู้	
4	หอคอยแห่งจินตนาการ	การร่วมมือครั้งที่ 1-2
5	ร่วมมือ-ร่วมใจสู่ชัยชนะ	
6	รวมเงิน	การประสานงานครั้งที่ 1-2
7	อักษรหรรษา	

8	เชอคิดฉันคิด	การมีความคิด สร้างสรรค์ ครั้งที่ 1-2
9	สร้างสรรค์ชิ้นงาน หนังสือ	
10	บึงปอนด์สอนใจให้ พัฒนางาน	การปรับปรุงงาน อย่างต่อเนื่อง
11	ปัจฉิมนิเทศ	Posttest

4.2 แบบสอบถามการทำงานเป็นทีมที่มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 สำหรับใช้ทดสอบก่อนและหลังการทดลอง เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 35 ข้อ

4.3 แบบสอบถามความคิดเห็นของนิสิตผู้นำสโมสรนิสิต คณะกรรมการสโมสรนิสิต คณะวิศวกรรมศาสตร์ และต่อผู้วิจัย จำนวน 25 ข้อ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการอภิปรายผล

## 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของคะแนนจากแบบวัดการทำงานเป็นทีม ของนิสิตกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม ก่อนและหลังการทดลอง ทดสอบความแตกต่างของคะแนนดังต่อไปนี้

ทดสอบความแตกต่างของคะแนนจากแบบวัดการทำงานเป็นทีมของนิสิตกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ก่อนและหลังการทดลอง โดยใช้สถิติซึ่งไม่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติ Non Parametric Statistics (The Wilcoxon Matched- Pairs Test)

ทดสอบความแตกต่างของคะแนนจากแบบวัดการทำงานเป็นทีมของนิสิตกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม หลังการทดลองซึ่งเป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติ Non Parametric Statistics (The Mann Whitney U Test)

## สรุปผลการวิจัย

1. นิสิตผู้นำคณะวิศวกรรมศาสตร์ กลุ่มทดลองที่เข้าร่วมโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้นำคณะกรรมการสโมสรนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีคะแนน

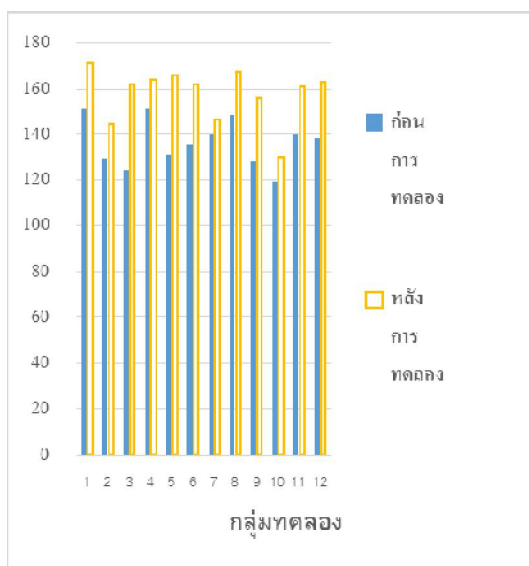
จากแบบวัดการทำงานเป็นทีม สูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. นิสิตผู้นำคณะกรรมการสโมสรนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ กลุ่มทดลองที่เข้าร่วมโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้นำคณะกรรมการสโมสรนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีคะแนนจากแบบวัดการทำงานเป็นทีม สูงกว่า นิสิตผู้นำคณะกรรมการสโมสรนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ กลุ่มควบคุมที่ไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้นำคณะกรรมการสโมสรนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 1 แสดงคะแนนค่าเฉลี่ยของคะแนนการทำงานเป็นทีม ก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของนิสิตกลุ่มทดลอง

กลุ่มทดลอง	คะแนนจากแบบวัดการทำงานเป็นทีม	
(n = 12)	(175 คะแนน)	
	ก่อนการทดลอง	หลังการทดลอง
1	151	171
2	131	144
3	138	162
4	154	164
5	136	166
6	135	162
7	140	146
8	150	167
9	139	156
10	136	130
11	140	161
12	141	163
ค่าเฉลี่ย	140.67	157.67
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	7.32	11.84

ภาพที่ 1 แผนภูมิแท่งแสดงคะแนนการทำงานเป็นทีมของนิสิตกลุ่มทดลองก่อนและหลังการทดลอง จากข้อมูลคะแนนการทำงานเป็นทีมของกลุ่มทดลอง ก่อนและหลังการทดลองสามารถแสดงเป็นแผนภูมิแท่ง ดังนี้



### อภิปรายผล

การเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้นำคณะกรรมการสโมสรนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ พบว่าภายหลังการเข้าร่วมโปรแกรมฯ นิสิตมีคะแนนจากแบบวัดการทำงานเป็นทีมสูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน จากการทดลองดังกล่าวแสดงว่าโปรแกรมเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม สามารถพัฒนาให้นิสิตมีการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้วิจัยขออภิปรายดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษครั้งนี้อธิบายได้ว่า โปรแกรมเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมสามารถพัฒนาการทำงานเป็นทีมได้จริง ซึ่งในการสร้างกิจกรรมของโปรแกรมเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจของ Kanter (1977,1997)

1.1 การเสริมสร้างพลังอำนาจประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ การได้รับอำนาจ และการได้รับโอกาสจากองค์กร เช่นการได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนในด้านการปฏิบัติงาน (Access to Support) เพื่อให้แนวทางในการดำเนินงานในองค์กรเกิดประสิทธิภาพการได้รับข้อมูลข่าวสาร (Access to Information) ที่จะก่อให้เกิดความรู้เพิ่มมากขึ้นเกี่ยวกับการตัดสินใจต่างๆ ขององค์กรการได้รับทรัพยากร (Access to Resources) หมายถึงการ

ได้รับทรัพยากรต่างๆ ที่ทำให้สมาชิกสามารถดำเนินงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำเร็จ ทรัพยากรนี้ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบได้แก่ เงินทุน (Funds) ขอบเขต (Space) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และเวลา (Time) ส่วนการได้รับโอกาสในองค์กร (Power Opportunity) นั้นประกอบด้วย 3 องค์ประกอบดังนี้ 1) การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Provision of Advancement Possibilities) 2) การได้รับการพัฒนาความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน (Allowance to Increase Competence and Skill) และ 3) การได้รับรางวัลและรับรองความสามารถ (Rewards and Recognition) นำมาปรับเปลี่ยนสภาพเป็นกิจกรรมและกระบวนการในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทำให้นิสิตมีโอกาในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมตามแนวคิดของทฤษฎีของ Romig (1996)

1.2 การพัฒนาการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) การติดต่อสื่อสาร 2) การร่วมมือ 3) การประสานงาน 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ 5) การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง โดยใช้หลักการ PDCA ช่วยให้นิสิตได้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ตระหนักถึงความสำคัญและทราบถึงประโยชน์ที่จะได้รับทำให้นิสิตสามารถพัฒนาการทำงานเป็นทีมและนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานในฐานะคณะกรรมการสโมสรนิสิต และยังสามารถนำไปใช้ในการเรียน การทำงานเป็นกลุ่มการดำเนินชีวิตประจำวันได้ กล่าวคือ นิสิตได้เรียนรู้พฤติกรรมจากโปรแกรมฯ โดยกระบวนการกิจกรรมกลุ่มเรียนรู้จากการทำกิจกรรมร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วัลยา วงศ์ณรัตน์ (2553) ได้สร้างชุดฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาการทำงานเป็นทีมสำหรับ นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ และ สัจจะ พรหมะลิ (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีมให้แก่คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เพื่อทราบปัญหาและแนวทางในการพัฒนา นักศึกษาให้เป็นบุคคลเสียสละ เห็นแก่ส่วนรวม มีความรู้ ความเข้าใจต่อการดำรงชีวิตในสังคม สามารถทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีมได้



2. นิสิตได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับสมาชิกคนอื่น ๆ ทำให้นิสิตได้รู้จักการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มในระหว่างการทดลองผู้วิจัยได้สังเกตพฤติกรรมของนิสิตพบว่า นิสิตต่างให้ความสนใจกระตือรือร้นที่จะเข้าร่วมโปรแกรมกลุ่มและให้ความร่วมมือในการจัดโปรแกรมกลุ่มเพื่อพัฒนาการเป็นทีมเป็นอย่างดี จึงส่งผลให้การจัดโปรแกรมกลุ่มเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมผู้นำ คณะกรรมการสโมสรนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุจุดมุ่งหมายทุกกิจกรรม ประกอบกับในการจัดโปรแกรมกลุ่มเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมในแต่ละครั้ง ผู้วิจัยได้สรุปประเด็นต่างๆ ที่ได้จากกลุ่มให้ผู้นำคณะกรรมการสโมสรนิสิตฟังทุกครั้ง ซึ่งการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานให้แก่กลุ่มผู้นำ คณะกรรมการสโมสรนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ ผู้บริหาร คณะวิศวกรรมศาสตร์ ได้ให้อำนาจและให้โอกาสแก่ผู้นำ คณะกรรมการสโมสรนิสิต ทั้งด้านการให้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานภายในสโมสรนิสิต การให้ทรัพยากร เช่น จัดสรรงบประมาณสำหรับจัดกิจกรรม ปีการศึกษาละกว่า 2 ล้านบาท จัดสถานที่ทำงานให้แก่ นิสิต โดยแบ่งขอบเขตอย่างชัดเจนภายในอาคารสโมสรนิสิต ซึ่งเป็นอาคาร 4 ชั้น ซึ่งห้องทำงานสโมสรนิสิตและห้องประชุมอยู่ ณ ชั้น 2 ของอาคาร และยังแบ่งเป็นห้องชุมนุมต่างๆ ชั้น 3 และ 4 รวมทั้งจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงานต่างๆ เช่น คอมพิวเตอร์ ปริ้นเตอร์ โต๊ะ เก้าอี้ สำหรับนั่งทำงาน ตู้เก็บเอกสาร ฯลฯ โดยให้นิสิตสามารถใช้ห้องทำงานได้ตลอดเวลาแต่ให้อยู่ในความดูแลของรองคณบดีฝ่ายกิจการนิสิต และในส่วนของโครงสร้างโอกาสให้แก่ผู้นำคณะกรรมการสโมสรนิสิต คณะวิศวกรรมศาสตร์ ส่งเสริมให้ได้ออกไปศึกษาดูงานภายนอกมหาวิทยาลัย และส่งเสริมการอบรมเพิ่มพูนความรู้ด้านต่างๆ โดยใช้งบประมาณจากคณะวิศวกรรมศาสตร์ ซึ่งประสบการณ์ทำงานเหล่านี้จะส่งผลให้นิสิตหางานทำได้ง่ายขึ้นเมื่อสำเร็จการศึกษา ดังนั้นเมื่อนำพลังอำนาจเหล่านี้มาสร้างโปรแกรมฯ ทำให้นิสิตเข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาการทำงานเป็นทีมตามแนวคิดทฤษฎีของ Romig (1996) ทั้ง 5 องค์ประกอบ

ทำให้นิสิตมีความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีมมากยิ่งขึ้น

3. จากการประเมินผลการเข้าร่วมโปรแกรมกลุ่มทั้ง 11 ครั้งจะเห็นได้ว่าโปรแกรมการทำงานเป็นทีมเป็นโปรแกรมที่สอดคล้องตรงความเป็นผู้นำเพื่อให้นิสิตได้มีส่วนร่วมกันทำกิจกรรมหรือรู้จักการแก้ปัญหาในการทำงานร่วมกันอีกทั้งยังมีส่วนช่วยให้นิสิตเรียนรู้การพัฒนาการทำงานเป็นทีม ในองค์ประกอบที่ 5 การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องด้วยหลักการ PDCA คือ Plan (วางแผน) หมายรวมถึงการกำหนดเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ในการดำเนินงานวิธีการและขั้นตอนที่จำเป็นเพื่อให้การดำเนินงาน DO (ปฏิบัติ) หมายถึง การปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งก่อนที่จะปฏิบัติงานใดๆ จำเป็นต้องศึกษาข้อมูลและเงื่อนไขต่างๆ ของสภาพงานที่เกี่ยวข้องเสียก่อน Check (ตรวจสอบ) เป็นกิจกรรมที่มีขึ้นเพื่อประเมินผลว่ามีการปฏิบัติงานตามแผนหรือไม่มีปัญหาเกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติงานหรือไม่มีขั้นตอนที่มีความสำคัญและ Act (การปรับปรุง) เป็นกิจกรรมที่มีขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นหลังจากได้ทำการตรวจสอบแล้วการปรับปรุงอาจเป็นการแก้ไขแบบเร่งด่วน เฉพาะหน้า หรือการค้นหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาซ้ำรอยเดิม ซึ่งกระบวนการนี้เป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาการทำงาน หากนิสิตสามารถดำเนินการได้ก็จะเกิดประสิทธิผลอย่างดี

4. สำหรับโปรแกรมกลุ่มในการทดลองครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดกิจกรรมกลุ่มที่เหมาะสมและสอดคล้องภาวะผู้นำการทำงานเป็นทีมอย่างมีระบบและในการจัดโปรแกรมควรคำนึงถึงองค์ประกอบอื่นๆ ด้วย ทั้งเรื่องเวลา สถานที่ ขนาดของสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้จัดให้มีการแบ่งกลุ่มเป็นกลุ่มย่อยๆ กลุ่มละ 6 คน โปรแกรมละ 50-60 นาที โดยมีการให้ความรู้ในแต่ละองค์ประกอบๆ ละ 2 ครั้งการใช้เวลาในการจัดโปรแกรม 2 ครั้ง ต่อสัปดาห์ ได้แก่ ครั้งที่ 2-3 การติดต่อสื่อสาร ครั้งที่ 4-5 การร่วมมือ ครั้งที่ 6-7 การประสานงาน ครั้งที่ 8-9 การมีความคิดสร้างสรรค์ และครั้งที่ 10 การปรับปรุง

งานอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังพบว่าการพัฒนาการทำงานเป็นทีมให้แก่ผู้นำคณะกรรมการสโมสรนิสิตทั้ง 5 องค์ประกอบ โดยอาศัยพลังอำนาจในการเสริมสร้างกำลังใจในการดำเนินกิจกรรมแก่นิสิต ซึ่งสามารถส่งผลต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของนิสิตเพิ่มขึ้นหลังการจัดโปรแกรมพัฒนาการทำงานเป็นทีมผู้นำคณะกรรมการสโมสรนิสิต จึงทำให้คะแนนการทำงานเป็นทีมของกลุ่มทดลองภายหลังการทดลองใช้โปรแกรมกลุ่มเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นับว่าโปรแกรมกลุ่มเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมนี้มีประโยชน์ต่อผู้นำคณะกรรมการสโมสรนิสิตได้อย่างแท้จริง

5. นอกจากนี้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เน้นให้นิสิตที่เข้าร่วมโปรแกรมทำหน้าที่สำคัญ 2 ประการ คือ

1) กระบวนการทำงานในกลุ่มและการประสานสัมพันธ์สร้างกำลังใจในกลุ่มเป็นการทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของงานการวางแผนการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำให้สมาชิกในกลุ่มมีความเห็นและความเข้าใจที่ตรงกัน

2) เป็นบทบาทและหน้าที่เกี่ยวกับการรวมกลุ่มซึ่งผู้นำกลุ่มต้องช่วยให้กลุ่มมีกำลังใจและมีความพอใจที่จะทำงานร่วมกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันไม่ขัดแย้งกันก่อนที่งานจะสำเร็จผลซึ่งขณะทำกิจกรรมกลุ่มในองค์ประกอบที่ 2 การร่วมมือ องค์ประกอบที่ 3 การประสานงาน และองค์ประกอบที่ 4 การมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้วิจัยได้สังเกตพบว่า นิสิตจะคัดเลือกผู้นำทีมก่อนแล้วจึงร่วมกันวางแผนงาน ก่อนที่จะมอบหมายให้สมาชิกกลุ่มในการดำเนินกิจกรรมนั้นส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันไม่ขัดแย้งกันขณะทำงานแต่จะแสดงความคิดเห็น และปรึกษากันในเรื่องของการทำงานและการวางแผนในการทำกิจกรรมให้ประสบผลสำเร็จตามที่ผู้วิจัยกำหนด โดยในการดำเนินกิจกรรมแต่ละครั้งผู้วิจัยจะฝึกให้นิสิตทำงานแข่งกับเวลาเนื่องจากในการทำงานภายในสโมสรนิสิตนั้น มีกิจกรรมที่นิสิตต้องทำเป็นจำนวนมาก ดังนั้น เวลาจึงเป็นส่วนประกอบที่สำคัญในการทำงานเป็นทีมด้วยเช่นกัน

## ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. โปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมเป็นเครื่องมือหนึ่งที่สามารถช่วยให้อาจารย์ที่ปรึกษาสโมสรนิสิตทั้งภายในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ หรือสถาบันอื่นๆ รวมทั้งบุคลากรที่ทำงานเกี่ยวข้องกับกิจกรรมนิสิต สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้ จึงควรนำโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม ไปใช้ในโครงการสัมมนาคณะกรรมการสโมสรนิสิตทุกปีการศึกษา

2. ผู้วิจัยควรใช้กิจกรรมเตรียมความพร้อมก่อนที่จะเข้าสู่กิจกรรมจริง เพื่อให้ นิสิตเกิดการผ่อนคลายจากการเรียน และพร้อมที่จะร่วมกิจกรรมในแต่ละครั้ง

3. การนำโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ ต้องดูความเหมาะสมในองค์ประกอบของกลุ่มตัวอย่าง โดยเฉพาะด้านการทำงานว่าสอดคล้องกับรูปแบบโปรแกรมหรือไม่ รวมถึงเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและเครื่องมือที่ใช้สำหรับทดลอง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการนำโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้นำคณะกรรมการสโมสรนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ ไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างในคณะกรรมการสโมสรนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ในปีการศึกษาต่อไป โดยใช้โปรแกรมพัฒนาการทำงานเป็นทีมตั้งแต่เปิดเรียนภาคต้น ที่นิสิตเริ่มเข้ามาทำงานในฐานะคณะกรรมการสโมสรนิสิต หรือนำไปศึกษากับนิสิตหรือนักศึกษาของคณะหรือมหาวิทยาลัยอื่นๆ โดยปรับปรุงรูปแบบโปรแกรมฯ ให้เหมาะสมลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาต่อไป

2. ควรติดตามความคงทนของพฤติกรรมด้านการทำงานเป็นทีมของนิสิตภายหลังจากทดลองของผู้นำคณะกรรมการสโมสรนิสิต คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ด้วยเพื่อให้การดำเนินกิจกรรมของนิสิตยังคงคุณภาพต่อไป

### บรรณานุกรม

- กองกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.(2556). **คู่มือนิสิต ประจำปีการศึกษา 2556**. (โครงการก้าวสู่บัณฑิตยุคใหม่ ปีการศึกษา 2556).
- กองกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.(2540). **คู่มือการดำเนินงานการรับรองการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตร**  
พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (2557). **รายงานการประเมินตนเอง (SAR)**. เอกสารอัดสำเนา.
- คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (2556) **แผนการจัดกิจกรรมนิสิต**. เอกสารอัดสำเนา.
- ประภาศรี อึ้งกุล . (2542). **การสร้างทีมงาน**. ภูเก็ต : สถาบันราชภัฏภูเก็ต.
- วัลยา วงศ์ณรัตน์. (2553). **การสร้างชุดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมสำหรับสำหรับ**  
**ผู้นำนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์วิทยานิพนธ์**. การศึกษามหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยี  
การศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- สัจจะ พรหมะลิ. (2551). **การพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีมให้นักศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม**  
**สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา.วิทยานิพนธ์** ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- สำนักประกันคุณภาพ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (2556). **คู่มือประกันคุณภาพนิสิต** กรุงเทพมหานคร.
- Kanter, R.M.(1977). **Men and women of the corporation**. 2<sup>nd</sup>ed. NewYork : Basic Books.
- Kanter, R.M.(1997). **Frontiers of management**. United State of American: Harvard Business Review Book.
- Romig, D.A.(1996). **Breakthrough teamwork:Outstanding result using structured teamwork**. Chicago, IL: Irwin